

SINTESI CCNL

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO



Moda Industria

Pelletteria, Calzaturiero, Tessile e Abbigliamento

In vigore dal 01.02.2022 al 31.01.2026
Codice CNEL per flusso Uniemens: Cod. D028



Sottoscritto dalle parti sindacali e dei lavoratori: CONFLAVORO, CONFESAL, FESICA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente CCNL si applica ai dipendenti delle aziende industriali per la produzione in serie di abbigliamento tradizionale, informale e sportivo; manifatturiere delle pelli, del cuoio ed altre materie prime per la produzione di calzature, pelletterie (borse, borsette, portafogli, portamonete, astucci etc.), valigie e bauli, confezioni in pelle e succedanei, cinture e cinturini in genere, cartelle e sottobracci, articoli diversi (toiletta, scrittoio, gioco, fumo, bar etc.), sedili, cuscini, selle e borsette per ciclo e motociclo, sellerie in genere e buffetterie di articoli sportivi, guarnizioni e articoli tecnici di cuoio, camiceria, biancheria personale e da casa, divise ed abiti da lavoro, corsetteria, cravatte, sciarpe e foulard, accessori dell'abbigliamento ed oggetti cuciti in genere, bottoni, cinghie di trasmissione ed articoli affini.

STAGIONALITÀ

In considerazione delle caratteristiche che contraddistinguono i settori ricompresi nella sfera di applicazione del presente contratto, oltre alle attività stagionali previste dal D.P.R. n° 1525/1963 sono considerate stagionali le seguenti attività:

- Attività connesse alla campagna vendita in showroom
- Attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre sia in Italia che all'estero
- Attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store
- Attività di vendita stagionale o straordinaria
- Attività svolte in unità locali i cui periodi di apertura al pubblico sono limitati ad alcuni periodi dell'anno, in località anche distinte da quelle della sede principale, anche se situate nello stesso comune, provincia o regione, coincidenti con i flussi turistici stagionali.

La possibilità dell'assunzione di cui ai punti precedenti riguarda, a titolo esemplificativo, i lavoratori addetti alla produzione, confezionamento, movimentazione e relative modalità accessorie, compresa l'amministrazione e la vendita.

ISTITUTI E CONTENUTI

ISTITUTI	CONTENUTI																										
Periodo di prova Art.2	Quadri e primo livello: 6 mesi . Altri livelli: 3 mesi . I periodi di prova indicati per i rispettivi livelli devono intendersi di effettivo lavoro. Per i contratti a termine la durata del periodo di prova non potrà essere superiore al 50% della durata del contratto di lavoro.																										
Orario di lavoro Art. 7 e ss	40 ore settimanali suddivise in cinque o sei giornate lavorative; nel caso di orario ripartito su 6 giorni, l'orario di lavoro individuale sarà di 36 ore, a parità di retribuzione. Possibilità di adottare orari flessibili per un massimo di 48 ore settimanali ripartiti su 6 giorni, ad esclusione delle fattispecie elencate nel CCNL, e articolazione multiperiodale dell'orario di lavoro con modalità da definire a livello di contrattazione aziendale.																										
Banca delle ore Art. 10	Tutte le tipologie di lavoro straordinario potranno confluire, al netto della maggiorazione economica oraria, nel monte ore della Banca delle Ore nella misura del 100%; erogazione del 25% della percentuale di maggiorazione.																										
<p>Straordinario, Notturno, Festivo Artt. 12/13 Max. 250 ore annue di lavoro straordinario per lavoratore.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Maggiorazioni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lavoro straordinario diurno prime 5 ore settimanali</td> <td>35%</td> </tr> <tr> <td>Lavoro straordinario diurno ore successive</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td>Lavoro straordinario notturno</td> <td>56%</td> </tr> <tr> <td>Lavoro festivo</td> <td>38%</td> </tr> <tr> <td>Lavoro straordinario festivo diurno</td> <td>61%</td> </tr> <tr> <td>Lavoro straordinario festivo notturno</td> <td>66%</td> </tr> </tbody> </table> <p>È considerato lavoro notturno quello prestato tra le 22.00 e le 6.00.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>Maggiorazioni</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Lavoro notturno in genere</td> <td>44%</td> </tr> <tr> <td>Lavoro notturno per turni 6x6 a rotazione</td> <td>38%</td> </tr> <tr> <td>Lavoro notturno con prestazione di un lavoratore stabilmente assegnato in via continuativa al turno di notte</td> <td>45,5%</td> </tr> <tr> <td>Lavoro domenicale e festivo diurno</td> <td>38%</td> </tr> <tr> <td>Lavoro domenicale e festivo notturno</td> <td>54%</td> </tr> </tbody> </table>			Maggiorazioni	Lavoro straordinario diurno prime 5 ore settimanali	35%	Lavoro straordinario diurno ore successive	45%	Lavoro straordinario notturno	56%	Lavoro festivo	38%	Lavoro straordinario festivo diurno	61%	Lavoro straordinario festivo notturno	66%		Maggiorazioni	Lavoro notturno in genere	44%	Lavoro notturno per turni 6x6 a rotazione	38%	Lavoro notturno con prestazione di un lavoratore stabilmente assegnato in via continuativa al turno di notte	45,5%	Lavoro domenicale e festivo diurno	38%	Lavoro domenicale e festivo notturno	54%
	Maggiorazioni																										
Lavoro straordinario diurno prime 5 ore settimanali	35%																										
Lavoro straordinario diurno ore successive	45%																										
Lavoro straordinario notturno	56%																										
Lavoro festivo	38%																										
Lavoro straordinario festivo diurno	61%																										
Lavoro straordinario festivo notturno	66%																										
	Maggiorazioni																										
Lavoro notturno in genere	44%																										
Lavoro notturno per turni 6x6 a rotazione	38%																										
Lavoro notturno con prestazione di un lavoratore stabilmente assegnato in via continuativa al turno di notte	45,5%																										
Lavoro domenicale e festivo diurno	38%																										
Lavoro domenicale e festivo notturno	54%																										
Maggiorazione riposi settimanali Art. 14	Le ore di lavoro prestate nei giorni di riposo settimanale di cui alla Legge n.370/1934 dovranno essere retribuite con le maggiorazioni previste dall'art. 12 da considerarsi omnicomprensive e non cumulabili.																										
Ferie e permessi Art. 15/19	Ferie annuali: 4 settimane. Ex festività: 32 ore di permessi retribuiti annui.																										
Retribuzione Art.25	Paga giornaliera: divisore pari a 26; quota oraria di retribuzione: divisore pari a 173. In caso di assunzione di un lavoratore a tempo indeterminato da adibire allo svolgimento di mansioni rientranti nei livelli dal 3° al 6°, qualora quest'ultimo abbia un'esperienza professionale pregressa inferiore ai 5 anni nelle attività per le quali viene impiegato, al datore di lavoro è riconosciuta la facoltà di assumere il suddetto lavoratore riconoscendogli, per i primi due anni, le "retribuzioni di primo ingresso", ridotte rispetto al livello ordinario di inquadramento pari al 7,5% per il primo anno e 5% per il secondo. Le suddette riduzioni retributive possono essere applicate anche dalle aziende di nuova costituzione o in fase di avvio di una nuova attività e per un massimo di due anni, indipendentemente dal livello di inquadramento.																										
Contratto di reinserimento Art. 25 ter	A tempo determinato o indeterminato è applicabile ai lavoratori di prima assunzione nel settore di appartenenza dell'azienda con l'obiettivo di favorire il reinserimento lavorativo e a condizione che non abbiano già svolto le stesse mansioni, che abbiano più di 35 anni di età, e che si trovino in condizione di disoccupazione o sospensione, alla ricerca di nuova occupazione, o che abbiano cessato un'attività autonoma.																										

	<p>Inquadramento durante i primi 24 mesi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • prima metà del periodo: due livelli inferiore rispetto al livello di inquadramento finale; • seconda metà del periodo: un livello inferiore rispetto al livello di inquadramento finale. <p>Ogni singola azienda può stipulare un solo contratto a tempo indeterminato; la stipula di un successivo contratto è consentita solo nel caso in cui il precedente contratto sia stato stabilizzato con il superamento del periodo di prova.</p> <p>In caso di assunzioni a tempo determinato le aziende potranno stipulare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • n. 2 contratti da 0 a 5 dipendenti; • n. 3 contratti con più di 5 dipendenti.
Mensilità	Tredici.
Premio risultato Art. 30	Potrà essere negoziato in sede aziendale ponendo particolare attenzione all'attivazione di programmi di welfare.
Scatto di merito Art. 31	Definito con accordo aziendale in funzione del raggiungimento di parametri oggettivi legati al merito o alla professionalizzazione dei singoli lavoratori.
Malattia Artt. 36 e ss	<p>Conservazione del posto:</p> <p>180 GG → Nell'arco di 1 anno solare per malattia continuativa certificata</p> <p>720 GG → Nell'arco di 36 mesi sommando + eventi</p> <p>720 GG → Nell'arco temporale di 48 mesi in caso di malattie di particolare gravità.</p> <p>INTEGRAZIONE</p> <ul style="list-style-type: none"> → 60% dal 1° al 3° gg/max 4 eventi → 75% dal 4° al 45° gg → Massimo 45 gg di integrazione/anno <p>Patologie gravi: integrazione del 100% per massimo 180 gg/anno</p>
Infortunio Art. 38	Trattamento economico: 100% a carico azienda per il giorno dell'evento; integrazione indennità INAIL fino al 100% della retribuzione globale di fatto per i giorni successivi.
Part time Art.76 e ss	<p>Previste clausole elastiche con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Maggiorazione del 2% per le ore variate a seguito di modifica della collocazione temporale; • Maggiorazione del 10% per le ore variate in aumento. • Maggiorazione del 10% per le ore supplementari.
Lavoro intermittente Art.86 e ss	Indennità di disponibilità pari al 20% della retribuzione del livello di riferimento. Nessun compenso in caso di malattia o altro evento che renda impossibile rispondere alla chiamata. Qualora l'evento di malattia si verifichi durante la chiamata, il lavoratore avrà diritto ad una integrazione dell'indennità eventualmente erogata dall'INPS fino al raggiungimento del 20% della retribuzione lorda contrattualmente prevista per tutta la durata della chiamata
Tempo determinato Art.92 e ss	Limiti numerici: 50% dei lavoratori a tempo indeterminato, apprendisti e assunti con contratto di reinserimento in forza al momento dell'assunzione. Salvo ogni diverso accordo sindacale aziendale. Resta salva la facoltà di assumere con contratto a tempo determinato n. 3 dipendente nelle singole unità produttive con in forza fino a 5 dipendenti.
Somministrazione Art. 100 e ss	Contemporaneamente lavoratori somministrati a tempo determinato in misura non superiore al 20% annuo dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato in servizio.
LAVORO A DISTANZA Telelavoro Lavoro agile (smart working) Art.106 e ss	<p>Il lavoro a distanza, salvo eventi eccezionali, ha carattere volontario sia per l'azienda sia per il lavoratore dipendente e può svolgersi anche con contratto part-time o a tempo determinato.</p> <p>Tutelato il diritto alla disconnessione.</p>
Sanità integrativa Art. 122	<ul style="list-style-type: none"> • Il contributo mensile obbligatorio per ciascun lavoratore in forza, pari ad euro 12,50 di cui euro 11,50 a carico dell'azienda ed euro 1,00 a carico del lavoratore, da versare al fondo di assistenza sanitaria integrativa FONDOSANI (Fondo Sanitario Integrativo di emanazione Confederale). I contributi sono dovuti per 12 mensilità. • Tale contributo, deve essere versato unitamente alla contribuzione da destinare all'Ente Bilaterale EBIASP, in un'unica soluzione, mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul Conto corrente intestato a FONDOSANI, IBAN: IT 03 J

	<p>06230 13701 0000 4043 2368.</p> <ul style="list-style-type: none"> Con il versamento relativo al mese di gennaio di ogni anno o, comunque, con il primo versamento conseguente all'avvenuta adesione al Fondo sanitario, dovrà essere versata una quota di iscrizione annuale parametrata sulla consistenza dell'organico aziendale, con le stesse modalità di cui al punto precedente e secondo la seguente tabella: <table border="1" data-bbox="435 360 1369 591"> <tr> <td style="text-align: center;">da 1 a 5 :</td> <td style="text-align: center;">€ 50,00</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">da 6 a 15 :</td> <td style="text-align: center;">€ 100,00</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">da 16 a 30:</td> <td style="text-align: center;">€ 150,00</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">da 31 a 40:</td> <td style="text-align: center;">€ 250,00</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">da 41 a 50:</td> <td style="text-align: center;">€ 300,00</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">oltre 50:</td> <td style="text-align: center;">€ 350,00</td> </tr> </table> <ul style="list-style-type: none"> L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 25,00 (€ venticinque/00) lordi per 14 mensilità. 	da 1 a 5 :	€ 50,00	da 6 a 15 :	€ 100,00	da 16 a 30:	€ 150,00	da 31 a 40:	€ 250,00	da 41 a 50:	€ 300,00	oltre 50:	€ 350,00
da 1 a 5 :	€ 50,00												
da 6 a 15 :	€ 100,00												
da 16 a 30:	€ 150,00												
da 31 a 40:	€ 250,00												
da 41 a 50:	€ 300,00												
oltre 50:	€ 350,00												
<p style="text-align: center;">Ente Bilaterale E.BI.A.S.P. Art. 133</p>	<ul style="list-style-type: none"> Il contributo mensile all' E.BI.A.S.P. Nazionale è stabilito nella misura di € 7,50 cui euro 6,50 a carico del datore di lavoro ed euro 1 a carico del lavoratore per le mensilità previste dal presente CCNL. La quota di assistenza contrattuale a carico dell'azienda per ogni lavoratore all'atto dell'adesione al presente CCNL è di € 10,00. Le quote, unitamente ai contributi da destinare al Fondo sanitario integrativo "FONDOSANI", vanno versate in un'unica soluzione mediante F24 con codice "EBAP" o tramite bonifico bancario sul conto corrente intestato a E.BI.A.S.P. all'IBAN: IT 74 W 06230 03233 0000 4648 7433. L'azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. d'importo mensile pari ad euro 25 (€ venticinque/00) lordi per 14 mensilità. 												
<p>Classificazione del personale Art.147 e ss</p>	<p>Suddivisione delle declaratorie in base ai vari settori disciplinati dal CCNL. Si rimanda all'apposito art. 147.</p>												

APPRENDISTATO

Apprendistato professionalizzante

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per il raggiungimento dei livelli dai quadri al 6°.

La retribuzione dell'apprendista viene determinata applicando le seguenti percentuali alla retribuzione tabellare prevista per il livello di inquadramento finale:

Disciplina per i contratti di apprendistato stipulati prima del 01.08.2022

Livello	Durata apprendistato	Periodo	Trattamento retributivo
2° - 3° - 4° - 5°S - 5°	36 mesi	Primo anno	70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato
		Secondo anno	80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato
		Terzo anno	90% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato
6°S - 6° livello	24 mesi	Primo periodo	70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato
		Secondo periodo	80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato

Disciplina per i contratti di apprendistato stipulati dopo il 01.08.2022

Livello	Durata	1° Periodo	2° periodo	3° periodo
Q - 1° - 2° - 3° - 4°	36 mesi	15 mesi	15 mesi	6 mesi
5°S - 5° - 6°S - 6°	36 mesi	12 mesi	18 mesi	6 mesi

In caso di apprendistato con durata inferiore a 36 mesi, la durata dei periodi indicati sarà proporzionalmente riparametrata.

La durata dell'apprendistato può essere ridotta di 6 mesi qualora il lavoratore abbia svolto un periodo di stage o tirocinio di egual durata e per le stesse mansioni presso l'azienda.

Trattamento economico

- Primo periodo: due livelli sotto;
- Secondo periodo: un livello sotto;
- Terzo periodo: livello di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale ai livelli 6°S e 6° saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione di fatto dell'apprendista potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. La stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

La durata del contratto non può essere superiore a: tre anni per il conseguimento della qualifica di istruzione e formazione professionale; quattro anni per il conseguimento del diploma di istruzione e formazione professionale e per il conseguimento del diploma di istruzione secondaria superiore.

Trattamento economico:

- per il primo anno il 70% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per il secondo anno l'80% della retribuzione dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per il terzo anno il 90% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato;
- per l'eventuale quarto anno il 95% della retribuzione base dovuta al termine del periodo di apprendistato.

Apprendistato di alta formazione e di ricerca

Durata e trattamento economico:

- a. Per i percorsi di durata superiore all'anno:

- due livelli sotto quello di destinazione finale per la prima metà del periodo di apprendistato;
 - un livello sotto quello di destinazione finale per la seconda metà del periodo di apprendistato.
- b. Per i percorsi di durata non superiore all'anno:
- un livello sotto quello di destinazione finale per il periodo di apprendistato.

Apprendistato in cicli stagionali

Il datore di lavoro potrà assumere più volte, a tempo determinato, l'apprendista nel corso di complessivi 48 mesi dalla data della prima assunzione.

Malattia e infortunio

Conservazione del posto: 180 GG

INTEGRAZIONE	→	50% dal 1° al 3° gg/max 4 eventi
	→	75% dal 4° al 45° gg
	→	Massimo 45 gg di integrazione/anno
INFORTUNIO	→	60% primi 3 gg
	→	80% dal 4° al 20° gg
	→	90% dal 21° al 180°

TABELLE RETRIBUTIVE

Allegato A

Livelli	Minimi da febbraio 2022	Minimi da aprile 2022	Minimi da gennaio 2023	Minimi da aprile 2023
Quadri	€ 2.173,50*	€ 2.199,00*	€ 2.230,50*	€ 2.265,00*
Primo livello	€ 2.050,00	€ 2.074,00	€ 2.104,00	€ 2.136,50
Secondo livello	€ 1.925,00	€ 1.947,00	€ 1.975,00	€ 2.005,50
Terzo livello	€ 1.803,00	€ 1.824,00	€ 1.850,50	€ 1.878,50
Quarto livello	€ 1.715,00	€ 1.735,00	€ 1.760,00	€ 1.787,00
Quinto livello S	€ 1.676,00	€ 1.695,50	€ 1.720,00	€ 1.746,00
Quinto livello	€ 1.638,50	€ 1.657,50	€ 1.681,50	€ 1.707,50
Sesto livello S	€ 1.591,00	€ 1.610,00	€ 1.633,00	€ 1.658,00
Sesto livello	€ 1.556,50	€ 1.574,50	€ 1.597,50	€ 1.622,00
Settimo livello	€ 1.237,50	€ 1.252,00	€ 1.270,00	€ 1.289,50

*Da aggiungere indennità mensile di funzione pari ad €52,00

Allegato B

Viaggiatori e Piazzisti

Categoria	Minimi da febbraio 2022	Minimi da aprile 2022	Minimi da gennaio 2023	Minimi da aprile 2023
1a categoria	€ 1.852,50	€ 1.875,00	€ 1.903,00	€ 1.933,00
2a categoria	€ 1.748,00	€ 1.769,00	€ 1.795,00	€ 1.823,50

CCNL MODA INDUSTRIA

Riproduzione Vietata | Tutti i diritti riservati | © Copyright 2023

Conflavoro, Fesica-Confsal e Confsal hanno sottoscritto il CCNL Moda Industria, con l'obiettivo di creare istituti ad hoc che possano premiare l'efficienza e la produttività delle aziende che applicano tale CCNL e, allo stesso tempo, tutelare gli interessi dei lavoratori.



CONFLAVORO
Piccole Medie Imprese



fesica
CONFSAL